



ASUNTO: PERSONAL/PERMISOS

Petición de funcionario de la Policía Local de disfrute del permiso de lactancia cuando su consorte no trabaja.

086/13

AA

INFORME

I. ANTECEDENTES DE HECHO

Mediante escrito de fecha x.03.13, con registro de salida del Ayuntamiento el x.03.13 y entrada en el registro de Diputación el x.03.13, el Sr Alcalde-Presidente de XX solicita informe sobre el asunto reseñado.

A mencionada solicitud se acompaña informe de la Secretaria del Ayuntamiento en el que ante la duda en la concesión de dicho permiso, la delegada de personal solicita informe a los servicios jurídicos de Diputación.

II. LEGISLACION APLICABLE

— Constitución Española (CE)



- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)
- Decreto Legislativo 1/1990 Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de Extremadura. (D. Legis. 1/1990)
- Decreto Legislativo 781/1986, 18 de abril, Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia del Régimen Local.

III. FONDO DEL ASUNTO

PRIMERO.—

La legislación básica estatal (Art. 48 EBEP f) último inciso) al regular el permiso de lactancia para hijos menores de 12 meses, establece que “ese derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen”. Por tanto lo condiciona a que cuando ambos padres trabajan, sólo uno podrá ejercitarlo.

Por su parte el Art. 52 del D. Legis. 1/1990 regula de manera similar dicho permiso (por cierto al que no llama de lactancia) pero establecido ahora para menores de 9 meses y con el matiz siguiente. . En el caso de que el padre y la madre sean funcionarios, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.; Es decir, lo condiciona a que cuando ambos progenitores sean funcionarios a que sólo uno lo pueda disfrutar.

De lo anterior y viendo la petición del funcionario, en principio habría que negárselo.

SEGUNDO. —

No obstante la conclusión provisional del punto primero, debemos hacer mención a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 30.09.10 la cual concluye que:

El artículo 2, apartados 1, 3 y 4, y el artículo 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al



empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una medida nacional como la controvertida en el litigio principal, que prevé que las mujeres, madres de un niño y que tengan la condición de trabajadoras por cuenta ajena, pueden disfrutar de un permiso, según varias modalidades, durante los nueve primeros meses siguientes al nacimiento de ese hijo, en tanto que los hombres, padres de un niño y que tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, SÓLO pueden disfrutar del citado permiso cuando la madre de ese niño también tiene la condición de trabajadora por cuenta ajena.

TERCERO.—

Recientemente se ha producido un asunto similar al que demanda un funcionario de ese Ayuntamiento, se trata de un funcionario de prisiones en Castilla la Mancha (funcionario de la Administración Gral. Estado) y que tras la solicitud del permiso de lactancia en supuesto igual al planteado, le fue denegado. Dicho funcionario (a través de su sindicato) interpuso el oportuno recurso de reposición, el cual fue estimado. Desconocemos los argumentos de dicho recurso, pero sí podemos resaltar de la resolución estimando el reposición lo siguiente:

.....CONSIDERANDO la respuesta de la Directora de la División de Consultaría, Asesoramiento y Asistencia de RRHH de la Dirección de la Dirección Gral de la Función Pública de 28 de enero de 2013 sobre el disfrute del permiso de lactancia por funcionario varón cuya mujer no trabaja, que señala que EN EL CASO DE PERMISO DE LACTANCIA , A DIFERENCIA DEL PERMISO DE MATERNIDAD , AL SER UN PERMISO DESVINCULADO DEL HECHO BIOLÓGICO DE LA LACTANCIA NATURAL, DEBE CONSIDERARSE COMO UN TIEMPO DE CUIDADO A FAVOR DEL HIJO Y COMO UNA MEDIDA CONCILIADORA DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, TRAS EL DISFRUTE DE MATERNIDAD, POR LO QUE EN ESE SUPUESTO OBJETO DE CONSULTA SÍ SERIA POSIBLE QUE EL PADRE DISFRUTARA DE DICHO PERMISO.

Lo anterior señala un antes y un después en materia de igualdad de género. Con anterioridad se contemplaba la posibilidad del disfrute de dicho permiso por el padre cuando la madre “lo cedía” expresamente a aquél, pues ella era la titular del derecho. Así para algunos, las denegaciones que hasta ahora se habían producido pudieran entrar en el ámbito sexista y la discriminación.



Pero sobretodo cuestión importante es la que resalta la resolución estimatoria del recurso: el permiso debe considerarse como tiempo para cuidar a un hijo recién nacido y como medida conciliadora de la vida familiar y laboral.

IV. CONCLUSIÓN

El funcionario tiene derecho al disfrute del permiso de lactancia aunque la madre de su hijo no trabaje.

Badajoz, marzo de 2013